

ANULAÇÃO DE CLÁUSULAS CONVENCIONAIS

IARA ALVES CORDEIRO PACHECO

Juíza togada TRT 15ª Região

O tema envolve a ação anulatória de cláusulas de Convenção Coletiva e Acordo Coletivo.

Os aspectos mais controvertidos dizem respeito à competência material e à competência hierárquica ou funcional.

I - COMPETÊNCIA MATERIAL

Deve a ação ser ajuizada perante a Justiça do Trabalho ou perante a Justiça Comum?

Entendo que a competência é da Justiça do Trabalho.

O art. 142 da anterior Constituição Federal dizia:

“Compete à Justiça do Trabalho conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos entre empregados e empregadores e, mediante lei, outras controvérsias oriundas de relação de trabalho”.

A lei, anunciada na Constituição Federal, estava consubstanciada na própria CLT, cujo art. 625 preconiza:

“As controvérsias resultantes da aplicação de Convenção ou de Acordo nos termos deste Título serão dirimidas pela Justiça do Trabalho”.

É verdade que há contradição na legislação consolidada pois, embora o art. 625 tenha a redação supra, quando trata da ação de cumprimento a CLT limita-se ao acordo celebrado em dissídio coletivo ou sentença normativa, consoante art. 872:

“Celebrado o acordo, ou transitada em julgado a decisão, seguir-se-á o seu cumprimento, sob as penas estabelecidas neste Título”.

Diante dessa contradição, alguns juristas entendiam que a Justiça do Trabalho era incompetente para processar e julgar dissídios em que o empregado (ou o Sindicato como substituto processual) postulava o cumprimento de cláusula de acordo coletivo ou convenção coletiva.

Outros ignoravam a origem da cláusula, acatando a competência, independentemente de estar contida em acordo coletivo, convenção coletiva, acordo coletivo homologado em juízo ou sentença normativa, tendo em vista a identidade de conteúdo e de eficácia substancial.

Em 23 de novembro de 1991, no julgamento do RE n. 140.998-SP, da lavra do Ministro Sepúlveda Pertence, o Excelso Supremo Tribunal Federal privilegiou a segunda corrente quando decidiu:

“... II- Justiça do Trabalho: competência: demanda de trabalhadores contra o empregador e o sindicato a que filiados, na qual se discute cláusula de convenção coletiva celebrada pelos dois últimos (obrigação da empresa de descontar do salário dos seus empregados e recolher contribuição social em favor do sindicato); lide que configura dissídio individual entre empregado e empregador, pouco importando que, para a solução dela, se tenha de discutir “incidentur tantum” sobre a validade da cláusula convencional questionada; inaplicabilidade à espécie da jurisprudência do STF que afasta a competência da Justiça do Trabalho para as ações entre sindicato e

empregador relativas ao cumprimento de convenções ou acordos coletivos de trabalho”. (RE n. 140.998-3-SP-IN LEX – Jurisprudência do Supremo Tribunal Federal – Vol. 162 – junho de 1992, pág. 241).

Além desse precedente, em 20 de maio de 1993 foi promulgada a Lei Complementar nº 75, cujo art. 83 e inciso IV, preconizam:

“Compete ao Ministério Público do Trabalho o exercício das seguintes atribuições JUNTO AOS ÓRGÃOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO. (grifamos)

...

IV – propor as ações cabíveis para declaração de nulidade de cláusula de contrato, acordo coletivo ou convenção coletiva que viole as liberdades individuais ou coletivas ou os direitos individuais indisponíveis dos trabalhadores”.

A norma é clara no sentido da competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar a ação anulatória de cláusulas de acordo coletivo ou convenção coletiva.

Completando essa direção, no sentido da competência da Justiça do Trabalho, veio a lume em 7 de fevereiro de 1995 a Lei nº 8.984, estabelecendo no art. 1º:

“Compete à Justiça do Trabalho conciliar e julgar os dissídios que tenham origem no cumprimento de convenções coletivas de trabalho ou acordos coletivos de trabalho, mesmo quando ocorram entre sindicatos ou entre sindicato de trabalhadores e empregador”.

Como se vê, tal lei ratificou o contido no art. 625 da CLT, derogando o limite imposto no art. 872 e parágrafo único do Estatuto Consolidado.

Outrossim, com o tópico final (“mesmo quando ocorram entre sindicato de trabalhadores e empregador”), foi intenção do legislador espancar, também, as dúvidas referentes às ações de cumprimento ajuizadas por sindicatos, assunto mais complexo

porque não vinculado àquele decorrente da contradição entre os artigos 625 e 872 da CLT.

Aqui a controvérsia se estabelecia (e, ao que parece, continua se estabelecendo) em decorrência de interpretação da Constituição Federal.

A Constituição Federal anterior dizia: "... e, mediante lei, outras controvérsias oriundas de relação de trabalho" (art. 142).

Diante dessa redação o entendimento majoritário era no sentido de que a Justiça do Trabalho não tinha competência para apreciar ação de cumprimento ajuizada por sindicato, já que não se trata de demanda entre empregador e empregador e não havia lei que autorizasse tal demanda.

Expressando esse entendimento o C. TST publicou em 1985 a Súmula 224:

"A Justiça do Trabalho é incompetente para julgar ação na qual o sindicato, em nome próprio, pleiteia o recolhimento de desconto assistencial previsto em sentença normativa, convenção coletiva ou acordo coletivo".

A nova redação dada ao artigo referente à competência da Justiça do Trabalho (114) acrescentou: "...bem como os litígios que tenham origem no cumprimento de suas próprias sentenças, inclusive coletivas".

Diante desse acréscimo encaminhou-se o entendimento de que o sindicato podia ajuizar ação de cumprimento desde que o instrumento se tratasse de sentença normativa ou acordo judicial.

Expressando esse posicionamento surgiram as Súmulas 57 do C. STJ (1992) e 334 do C. TST (1994):

S. 57: "Compete à Justiça Comum Estadual processar e julgar ação de cumprimento fundada em acordo ou convenção coletiva não homologada pela Justiça do Trabalho".

S. 334: "A Justiça do Trabalho é incompetente para julgar ação na qual o sindicato, em nome próprio, pleiteia o

reconhecimento de desconto assistencial previsto em convenção ou acordo coletivos.”

Como dizia acima, a Lei nº 8.984/95 visou espancar as polêmicas quanto ao tema, apontando a competência da Justiça do Trabalho, mesmo quando ocorram entre sindicato de trabalhadores e empregador.

Não obstante, alguns juristas entendem que, nesse tópico, a lei é inconstitucional. É o caso, por exemplo, dos Juízes do Trabalho Wilson Pocidonio da Silva (15ª Região) e Sergio Pinto Martins (2ª Região).

Anota o primeiro:

“Porém, fora dessa hipótese, o litígio criado entre o sindicato de uma categoria econômica e uma determinada empresa a ele afeta, não se confunde, evidentemente, com um dissídio entre trabalhadores e empregadores.

Também não se equipara a uma ação de cumprimento de uma sentença proferida pela Justiça do Trabalho.

Restaria, então, apenas uma alternativa – outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho – mas, ainda nesse caso, não se pode falar em controvérsia decorrente da relação de trabalho, já que entre o sindicato e a empresa não há, obviamente, nenhuma relação de trabalho” (Boletim TRT/15ª Região – novembro/95 – pág. 205).

Sustenta o segundo:

“As outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho de que fala o art. 114 da Constituição só poderiam ser as relativas a trabalhadores de um lado e empregadores de outro, nunca as entre sindicato de empregados, de um lado, e empregador de outro. Essa a interpretação sistemática que deve ser feita da Lei Maior” (Revista Literária de Direito – maio/junho de 1995, pág. 11).

Na verdade, a Constituição Federal menciona: “outras controvérsias DECORRENTES da relação de trabalho”, expressão

que pode merecer interpretação mais ampla e, principalmente, mais pragmática.

Não se justifica que o mesmo tipo de ação esteja sujeita à competência de dois ramos do Poder Judiciário.

Outrossim, não se pode olvidar o volume de dissídios coletivos que eram ajuizados, com acordo já firmado, objetivando, apenas, a homologação em juízo, para garantir que a execução se daria na Justiça do Trabalho.

Ademais, debates à parte, o C. STF já decidiu:

“A Lei 8.984/95, editada com base no art. 114 da Constituição Federal, retirou do âmbito residual deixado à Justiça Comum dos Estados a ação do sindicato de trabalhadores contra empregador, tendo por objeto o adimplemento de obrigação assumida em convenção ou acordo coletivo de trabalho, incluindo-a na órbita da Justiça Trabalhista. Incidência imediata da nova regra de competência às demandas em curso. Recurso extraordinário de que não se conhece, mantido o acórdão recorrido que fixara a competência da Justiça do Trabalho para julgar a causa. Recurso extraordinário não conhecido” (STF – RE – 143722 – 7-SPOAc. 1ª T., 28.04.95, Rel. Ministro Ilmar Galvão, IN Revista Ltr. 59-11/1518).

Feita essa digressão, que entendo pertinente, no mais, a circunstância de ação anulatória de cláusula de acordo coletivo ou convenção coletiva, dizer respeito a interesses de trabalhadores e empregadores, é que legitima a competência da Justiça do Trabalho.

Como salienta Ives Gandra da Silva Martins Filho:

“Versando a demanda sobre direitos trabalhistas, fundados em lei, a competência para apreciar a controvérsia é da Justiça do Trabalho (CF, art 114), ressaltando-se que o dissídio é, inegavelmente, entre trabalhadores e empregadores, com os interesses de ambos defendidos pelo Ministério Público do Trabalho, que age como protetor da ordem jurídica trabalhista (CF, art. 127),

gozando de legitimidade concorrente a dos sindicatos e empresas, para representar em juízo trabalhadores e empregador (CF, art. 129, § 1º)". (Revista do Ministério Público do Trabalho – n. 10 – 2º semestre/95 – pág. 121).

O entendimento esposado já foi referendado pelo C. TST:

"A Justiça do Trabalho é competente para apreciar ação de nulidade de cláusula de convenção coletiva, ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho nos termos do art. 83, alínea IV, da Lei Complementar n. 75/93" (TST-A-A-112670/94.3-AC. SDC – 214/95 – 4.4.95 – Rel. Ministro Manoel Mendes de Freitas – IN Revista LTr 59-5/648).

II - COMPETÊNCIA HIERÁRQUICA OU FUNCIONAL

Deve a ação ser ajuizada perante Junta de Conciliação e Julgamento ou perante Tribunal Regional do Trabalho?

A matéria não é especificamente regulada em lei.

Outrossim, reconhecida a competência material da Justiça do Trabalho, sequer se pode tomar por analogia o art. 2º da Lei n. 7.347/85, que regula a ação civil pública, já que mesmo no que diz respeito a essa ação, quando ajuizada perante a Justiça do Trabalho, a questão é controvertida.

Assim, devem ser consideradas as regras da própria legislação trabalhista, sendo certo que também nos socorre o art. 81 do Código de Proteção e Defesa do Consumidor:

"A defesa dos interesses e direitos dos consumidores e das vítimas poderá ser exercida em juízo individualmente, ou a título coletivo".

Desta forma, se a ação for ajuizada por um empregado (dissídio individual) ou por alguns empregados (dissídio individual plúrimo), a competência funcional será da JCJ.

No entanto, se ajuizada pelo Ministério Público (art. 83, IV, da Lei Complementar n. 75/93), objetivando a desconstituição da cláusula em favor da categoria (no caso de convenção coletiva) ou

dos empregados da empresa (no caso de acordo coletivo), temos um dissídio de natureza coletiva, que é da competência originária dos Tribunais, consoante art. 678, I, “a”, da CLT e art. 6º, da Lei n. 7701/88.

Deve-se salientar que não concretizada a convenção coletiva, seria instaurado dissídio coletivo e as cláusulas seriam estabelecidas pelo Tribunal. Se assim é, deve-se concluir que quem tem competência para estabelecê-las, tem competência para analisar se devem ser anuladas.

Como salientam as Procuradoras do Trabalho Ivani Contini Bramante e Marta Casadei Momezzo, embora no estudo de outro tema, qual seja, a natureza jurídica das sentenças proferidas em dissídio coletivo:

“Ora, não seria legal admitir a existência de um dissídio de índole coletiva, cuja apreciação fosse outorgada aos órgãos de primeira instância, porque essa situação esbarraria na regra de competência a que se referem os arts. 678, I, “a”, 679 e 702, I, “b”, todos da CLT.

Não fosse isso, a modernização do processo impõe que assim se conclua. Afinal, pulverizar a irresignação geral através de dezenas ou centenas de ações individuais, com a morosidade dos procedimentos judiciais, é omissão da Justiça e negação do direito coletivo (TRT/SP, DC 231/87-A, Valentin Carrion, G.IV)”. (“Sentença Condenatória em Dissídio Coletivo. in Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, nº 08, LTr, 1996, págs. 93/94).

Aliás, sobre a matéria já se pronunciou o C. TST, no já citado julgado n. 112670/94.3:

“2. Da incompetência da “SDC” (fl.40)

Aduzem os Réus que a competência seria da Ilustrada SDI, em face do contido na Lei n. 7.701/88, art. 2º, inciso I, letra “a”.

Não se trata, porém, de dissídio individual. O objeto da ação, como já salientado, é a anulação de cláusulas de convenção coletiva, envolvendo, por conseguinte, direitos coletivos e genéricos. De lembrar-se que a interpretação do contido em convenção coletiva é objeto de dissídio coletivo de natureza jurídica”.

Desta forma, a conclusão sobre o tema é no sentido da competência material da Justiça do Trabalho, devendo ser ajuizada a ação perante JCJ quando se tratar de dissídio individual e perante o Tribunal quando se tratar de dissídio coletivo.